

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut, menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Menurut Hasibuan (2000) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Suharsono (dalam Hasibuan, 2000) karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

Menurut Keraf (1998) karyawan adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi financial, energi, dan waktu.

Dari keempat teori diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang di bayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2000) ada beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hasibuan (2000) menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu.

Pasal 1 angka 14 UUD No. 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- a. Karyawan Tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
- b. Karyawan Kontrak, merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan antara kehidupan dan kerja sangat penting. Karyawan seringkali menolak tawaran pekerjaan dengan penghasilan dan kesejahteraan yang baik bila berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan sosial dan keluarga. Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Mareta, 2013) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tahap di mana seseorang terikat dengan seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga/kehidupan, dan dia berpuas hati dengannya.

Sedangkan Schermerhorn (dalam Mareta, 2013) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya sukses jika kebutuhan akan pribadi dan keluarganya tidak terpenuhi dengan baik, walaupun

karyawan tersebut mendapatkan fasilitas yang baik dan gaji yang tinggi dari perusahaan tempat mereka bekerja tetapi jika kebutuhan pribadi dan keluarga tidak terpenuhi maka karyawan tersebut merasa dirinya tidak sukses dalam berkarir.

Work-life balance telah lama menjadi fokus perbincangan dalam dunia akademik dan pengurusan organisasi (Guest, dalam Laela, 2015). Menurut Greenhaus, dkk (dalam Laela, 2015) *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Sedangkan menurut Swami (dalam Laela, 2015) *work-life balance* sebagai sebuah kepedulian dengan memberikan ruang lingkup bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan kepentingan di luar pekerjaan.

Grzywacz dan Carlos (dalam Laela, 2015) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Kirchmeyer (dalam Laela, 2015), *work-life balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian. Menurut Kalliath dan Brough (dalam Laela, 2015) *work-life balance* merupakan persepsi individu mengenai aktivitas kerja dan non-kerja yang harmonis dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas kehidupan individu saat ini.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga yang dialami individu dalam menjalankan perannya dan bertanggung jawab untuk memenuhi pekerjaannya. Serta *work-life balance* dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil tindakan dan keputusan karena hal ini sangat berkaitan erat dengan *personal life* dan usaha seorang individu dalam mencapai *work-life balance*. Karena kehidupan kerja dan keluarga adalah kedua hal yang sangat penting supaya karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya dan tidak membuat karyawan tertekan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*). Faktor *work-life balance* yang diajukan Muthukumar, Savitha, dan Kannadas (dalam Laela, 2015), yaitu :

- 1) Faktor yang pertama adalah sikap karyawan atau pekerja. Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu.
- 2) *Balance* atau keseimbangan dipengaruhi pula oleh faktor psikologis. Beberapa aspek faktor psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

- 3) Faktor penting lainnya adalah lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan.

Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan profesional, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latar belakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Pouluse dan Sudarsan (dalam Laela, 2015) sebagai berikut:

- a. Faktor Individual

- 1) Kepribadian

Ada 5 model besar kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

- 2) Kesejahteraan

Dipengaruhi oleh dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*.

- 3) *Emotional Intelligence (EI)*.

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

- b. Faktor Organisasional

- 1) Pengaturan kerja

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan dapat membantu karyawan untuk mencapai pencampuran yang lebih baik antara pekerjaan dan

aktivitas di luar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

2) Dukungan organisasi

Ada dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

3) Stres kerja

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

4) Konflik peran, ketidakjelasan peran dan *role overload*

5) Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

c. Faktor Lingkungan

1) Pengaturan perawatan anak

Faktor keluarga yang berhubungan seperti jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga.

2) Dukungan keluarga

Dukungan pasangan, dukungan orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

3) Faktor lingkungan sosial lainnya

Seperti interaksi dengan tetangga, lingkungan rumah, teman sebaya, dsb.

d. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orangtua, pengalaman, tingkat karyawan, tipe pekerjaan, penghasilan, serta tipe keluarga.

Dapat disimpulkan bahwa ada begitu banyak hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang mulai dari jenis pekerjaannya, tingkat stres kerja, latar belakang kehidupannya, serta kepribadian juga mengambil andil dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja seorang karyawan.

3. Aspek Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Greenhaus, dkk (dalam Laela, 2015); Hudson (dalam Laela, 2015); dan McDonald, Bradley dan Ramadhani (dalam Laela, 2015), *work-life balance* memiliki tiga aspek, yaitu :

a. Keseimbangan waktu

Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu

menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah.

b. Keseimbangan keterlibatan

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

c. Keseimbangan kepuasan

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (dalam Laela, 2015) *work life balance* memiliki 4 aspek pembentuk yaitu:

a. WIPL (*Work Interference Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi baik.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian *work-life balance* yang dilakukan oleh *State Services Commission*, 2005 (dalam Laela, 2015) menyebutkan aspek *work-life balance* meliputi:

- 1) Aspek pada tempat kerja yang terdiri dari :
 - a. Jenis pekerjaan
 - b. Tipe tempat kerja
 - c. Masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal
- 2) Aspek kebutuhan hidup yang terdiri dari :
 - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak
 - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi
 - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu

Menurut Rachman & Savitri (dalam Laela, 2015) aspek- aspek *work life balance* digambarkan dengan menggunakan istilah SPICES yaitu *social* (kehidupan keluarga, hubungan dengan orang lain), *physical* (kebugaran, gizi, kesehatan dan santai), *intellectual* (penguasaan stres dan tekanan, pengembangan diri dan proses belajar), *career* (sukses bekerja, berkarier dan kesejahteraan finansial), *emotional* (*sense of humor*, kreativitas, bermain dan *self esteem*), dan *spiritual* (ketuhanan, intuisi, arti dan tujuan hidup).

C. Kerangka Konseptual

